臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭
112年度訴字第564號
113年6月6日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司企業工會

代　表　人　洪秀龍
訴訟代理人　李孟聰律師
被　　告　勞動部
代　表　人　何佩珊
訴訟代理人　萬建樺律師
參　加　人　中華電信股份有限公司

代　表　人　郭水義
訴訟代理人　劉素吟律師
　　賴怡欣律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國112年3月10日111年勞裁字第34號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人由許銘春變更為何佩珊，茲據變更後之代表人何佩珊具狀聲明承受訴訟（本院卷第339頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告認為參加人以民國111年8月19日信人關係字第1110002252號函（下稱111年8月19日函）拒絕原告依雙方間之團體協約（下稱系爭團體協約）第47條約定組成勞資爭議小組，其斷然實施組織改造，未先行組成勞資爭議處理小組，協商如何維持勞方既定集體、個體勞資關係，片面決定

涉及會員重大勞動條件權益之「調動」相關事項，拒絕協商修訂相關人事規章方式，間接造成支配介入原告工會內部組織會務活動，均足以使原告會員產生雇主得全權片面決定調動重大勞動條件，甚至逼迫原告變更組織型態，原告毫無置喙餘地，任憑雇主恣意決定等負面印象，大幅削弱會員對原告之信心與參與工會活動意願，妨礙原告工會活動，乃於111年10月20日向被告申請不當勞動行為裁決，請求㈠確認參加人111年8月19日函覆原告拒絕依系爭團體協約第47條約定組成勞資爭議處理小組之行為，構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。㈡參加人應就組織調整、原告會員勞動條件、工作環境變動與原告共同組成勞資爭議處理小組協商之。經被告以112年3月10日111年勞裁字第34號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）原告之裁決申請駁回。原告不服原裁決，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

㈠原告暨所屬會員依參加人原本組織體事業業務架構，與參加人達成「提供勞務工作內容與工作量」、「工作地點」、「代表行使雇主權限之上級主管」、「考核升遷、獎懲」、「可為調動區域」、「工作環境」等重大勞動條件之相關個體與集體勞動關係。且原告各會員、各工會幹部本因劃編於相同工作場域共同工作，雙方間工作環境橫向聯繫溝通毫無阻礙，會員如有任何工作權益疑問，可立即向原告工會幹部反映，然現因參加人實施事業群中心概念組織調整，變動原告各會員之工作場域，致使原告之工會幹部與會員、會員與會員間之團結聯繫產生隔閡，增加接觸上困難，減少接觸機會，原告幹部與會員本因位於相同工作場所，可時刻瞭解、關懷會員個人工作狀況與勞動條件意見，就勞工團結權與行動權行使之勞動、經濟生活各方面問題意見溝通，推展工會活動，順利進行勞工團結與行動意見溝通基礎環境業不存在，進而造成原告會員間勞工團結暨行動權行使之相當妨礙，已

實質影響、削弱會員對原告之認同與向心力，原有集體勞資關係順暢之正常秩序，受到影響破壞。猶有進者，原告會員與參加人間一切契約、工作規則等勞動條件規章，均是對應參加人過往業務單位組織暨同步考量原告現有會務組織範圍、編制，雙方共同協商後制定，不論個體或集體勞資關係，始可暢行無阻，運作無礙。包括涉及原告指派勞工代表行使共同決定權之一切人事事項，諸如考核辦法與考核委員、職工福利委員會與福利委員、勞工安全衛生辦法與委員會委員、勞資會議勞方代表等既有人事規章，均是在舊有組織架構下，始可順暢運行無礙，然參加人未與原告進行協商，因應組織調整重新制定新人事規章辦法，則舊有關於集體勞資關係之人事規章，勢必衍生諸多適用疑義，導致窒礙難行，嚴重影響原告與會員之個體與集體勞資關係權益。原告為維護會員權益，勢必被迫需即刻重新進行改組工會內部組織型態、樣貌與運作機制，由於在短時間遽然強行劇烈變動原告內部組織架構，影響原告原有會務運作方式，必致工會會務內部自治團體秩序，重大紊亂，各分會組織會務幹部、相關法規勞方代表權責混亂，進而影響工會內部團結一致性，造成意見相左之團結分裂，影響原告之存續保障與行動保障至鉅。是以，參加人以111年8月19日函拒絕與原告就組織調整致衍生原告會員勞動條件、工作環境變動事項，共同組成勞資爭議處理小組進行協商有關個體與集體勞資關係之因應組織變革，所應進行人事規章之修正、制定調整，以周全維護原告會員既有工作權益，不受組織變革產生不利益影響，片面要求原告予以配合，又託辭以事屬原告工會之內部自治事務，實則無異支配介入迫使原告內部組織短期內進行變動，不僅短期內無法改組完成，且工會會務內部自治形成團體秩序，勢必因此大受影響，造成工會內部衝突關係與分裂，破壞、削弱原告內部既存工會活動自治運作狀況甚明，該當工會法第35條第1項第5款之不當影響工會活動暨違反團體協約法第6條第1項之誠信協商義務不當勞動行為態樣。

㈡原告遂於111年10月20日向被告申請不當勞動行為裁決，經被告以原裁決駁回原告之申請。然原裁決未依契約解釋之社會通念與一般原則，使用文義解釋、體系解釋、歷史解釋、目的解釋並參酌交易習慣與衡量誠信原則，就兩造團體協約之「重大爭議」予以探求，即循環論證謂，雙方就「重大爭議」未予以定義與說明，而無從判斷本案關於組織改組所衍生造成原告與會員間個體與集體勞資關係變動爭議，是否符合系爭團體協約第47條約定之「重大爭議」云云，顯然違反社會交易通念，法律概念涉及事實關係涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則、牴觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準之重大瑕疵。退步言之，參加人認無法解釋時，亦應依系爭團體協約第59條約定，與原告會商協調，尋求一致解決，而非斷然拒絕。參加人卻僅是主張否認原告訴求之組織改組衍生之個體與集體勞動關係變動符合系爭團體協約第47條之「重大爭議」事實，而拒絕與原告召開勞資爭議小組，從未主張系爭團體協約第59條約定，原裁決容有認作主張事實之顯然錯誤事實認定、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤之判斷餘地瑕疵。

㈢又原裁決之理由未解釋勞工主管機關制定之法令，何以不得作為契約解釋方法之依據，即邏輯跳躍將「處理重大勞資爭議事件實施要點」（下稱實施要點）之法規命令，誤認為「各級勞工行政主管機關內部使用」之行政規則，進而推論非規制兩造法律關係，該要點無從適用本爭議，容有重大違背社會通念，對契約解釋法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、明顯違背解釋法則之判斷餘地瑕疵。再者，參加人組織整併轉型(OT)計畫，牽涉原告會員全體25,000餘人之勞資關係既得權益與工作環境之變動，而工會本即為勞工授權行使勞動三權之代表機制，工會提出之訴求，即是代表全體會員提出之爭議。是以，原告主張集體勞動關係產生爭議之訴求，當然符合「其他事業單位之勞資爭議，其爭議之勞工人數達50人以上者。」之基準，原裁決卻認定本件無實施要點

所訂「爭議之勞工人數達50人以上」，而不適用該要點，容有錯誤之事實認定、不完全之資訊、與事物無關之考量、法律概念涉及事實關係之涵攝有明顯錯誤、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準等重大判斷餘地瑕疵。另實施要點規定「影響公眾生活或造成公共危險者」，主管機關應視為重大勞資爭議事件處理，屬於抽象危險概念。而參加人所經營之電信服務屬於公用及交通事業，一旦中斷，將造成公眾間無法通信聯絡之生活重大不便，原裁決卻認定本件不適用該要點，顯然誤將重大勞資爭議之抽象危險預防處理性質，曲解為需業達發生爭議行為導致社會大眾社會生活發生不變之實害程度，進而產生原告未說明之認定謬誤，顯有違反社會通念、對法律概念之解釋明顯違背解釋法則或抵觸上位規範、違反一般公認價值判斷標準等重大判斷餘地瑕疵。

㈣參加人所召開之不具決定權限之單位主管出席之定期勞資會議及層級不明、定位機能不清之協調溝通會議，均不具有誠信協商之機能，與系爭團體協約第47條之勞資爭議處理小組，尚屬有別。原告之代表提出任何協商提案，均未獲得任何正面回應，亦無安排協商進度，參加人僅以組織改造屬於其經營權事項毋庸與原告協商、就原告會員之權益將依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定獲得保障、不依過往尊重員工意願慣例辦理，採其他方式辦理，徵詢是符合系爭團體協約第16條約定，在在均屬表面敷衍協商，不履踐系爭團體協約第47條召開重大勞資爭議小組之誠實信用協商行為，甚至越過工會直接向員工進行組織改造之政策佈達會議，片面製作徵詢意願通知，使工會無法參與知悉會員之真實意願是否受到尊重等情，使會員產生參加人此次組織改造調整，工會完全無法發生任何維護會員權益之弱化印象。原裁決就此並未審酌，顯然不完全資訊與錯誤認定事實、未正確涵攝事實、疏漏證據未審酌之重大判斷瑕疵等語。

㈤並聲明：1.原裁決決定撤銷。2.撤銷部分被告應依原告111年10月20日之申請，作成如下之行政處分：⑴確認參加人111年8月19日函覆原告拒絕依團體協約第47條約定組成勞資爭議處理小組行為，構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。⑵參加人應就(OT)組織調整、原告會員勞動條件、工作環境變動與原告共同組成勞資爭議處理小組協商之。

四、被告則以：

㈠原裁決已詳究系爭團體協約第47條、第59條等約定，認定雙方對於第47條所約定之「重大爭議」存在不同見解而有歧異，因此應先循第59條約定，以協商方式就第47條約定取得一致之共識，而非任一方應聽從他方之意見。又就原告所主張被告76年11月25日所修訂之實施要點部分，被告已從該要點之內容及頒訂目的，以及本案實際上亦無該要點所訂「影響公眾生活或造成公共危險」、「爭議勞工達50人以上」等客觀情狀，敘明本件爭議不適用該要點之理由。是原告主張原裁決應依契約解釋方式探求雙方團體協約定義，或稱參加人從未主張系爭團體協約第59條約定，原裁決屬於認作主張事實等，自有誤解。

㈡原裁決係釐清查明雙方歷來函文往來後，認定參加人已就原告發函有所回覆，並請其確認雙方所要協商之確切標的為何，以及雙方已有協商平台可供雙方溝通，顯有回應原告之請求，並非全然置之不理。原告反就參加人111年2月25日信人關係字第1110000490號函（下稱111年2月25日函）所詢爭議具體標的，以及已經存在溝通平台等節，均無任何回應。此外，原裁決再參酌參加人就組織轉型多次召開協商會議、組織轉型協調溝通會議，並邀請原告理事長共同為會議主席，且有數名勞方代表參與，參加人就組織轉型與員工所為溝通協商情狀，認定參加人未有不誠信協商之情。而參加人111年8月19日函亦難遽認對於原告之組織活動有何不利影響或限制，並未構成不當勞動行為。原裁決上開認定，誠屬有據

。況縱有違反系爭團體協約約定之情事，亦非當然構成不當勞動行為。原裁決詳予調查確認各項基礎事實與法律爭議，確屬適法有據。原告各項主張實有誤解，原裁決認定事實、適用法律並無錯誤等語，資為抗辯。

㈢並聲明：駁回原告之訴。

五、參加人陳述略以：

㈠參加人108年啟動之「躍升2021」策略轉型計畫（即「組織轉型」）已於111年4月底正式完成。有別於一般企業之組織調整通常涉及單位裁撤或業務縮編，進而影響員工之工作內容、勞動條件，甚至裁員，參加人本次之組織轉型僅就原有組織架構之權責劃分予以調整，並未縮編業務及人力，僅變更員工之組織隸屬單位，員工從事相同之工作內容，勞動條件亦維持不變。亦即，員工之契約存續、薪資、職務內容等重要勞動條件一概未予變動，絕大部分員工仍在相同工作地點上班、從事相同或類似之工作內容，而僅有極少數同仁調整工作地點（大多數新調整上班地點與原上班地點相距約開車不到6-8分鐘之距離），且係符合勞基法第10條之1之變動。

㈡參加人推動組織轉型之初，為了解工會意見、與工會溝通，即於109年8月24日起至111年8月25日間，透過多軌、多元之溝通平台（包含：定期協商會議、全區勞資會議、組織轉型協調溝通會議）與原告就組織轉型議題進行溝通，相關會議至少高達18次。詎原告突以111年2月18日電工八(111)第0120號函（下稱111年2月18日函）稱參加人應依系爭團體協約第47條約定，就「重大爭議」與原告組成「勞資爭議處理小組」，由於參加人實未能確知原告所稱之「重大爭議」為何？遂以111年2月25日函善意敦請原告具體說明其所指涉之「重大爭議」，原告就該函文始終未為置理、未有任何回應，迄參加人發函長達半年之後，方又接獲原告111年7月26日函文，函旨仍未具體說明兩造間之重大爭議為何，僅抽象地表示，考核委員會委員由工會分會推薦，因組織轉型受到影響

云云。參加人乃以111年8月19日函覆，該函已具體表示尊重工會所推薦之考核委員會委員，且不便介入工會之自治事項，並請工會確認具體之爭議議題。原告未予置理，卻向被告申請不當勞動行為裁決，主張參加人111年8月19日函違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，並構成工會法第35條第1項第5款規定，經被告以原裁決駁回原告之申請。

㈢依系爭團體協約第47條約定可知，須雙方或原告會員與參加人間有所謂「重大爭議」存在，雙方始有組成勞資爭議處理小組之必要。然何謂「重大爭議」？系爭團體協約中未予定義，歷來雙方亦未曾就此展開討論。參加人多次確認與詢問原告之真意，難謂屬何不當勞動行為。由於原告均未能具體說明哪位同仁之薪資、工時等勞動條件因111年組織轉型而受到不利影響，加以111年提出勞資爭議之同仁數量僅12名，組織調整前後工作均屬相同，且經勞資爭議調解會後，均未再提出任何爭議，在在足證本件組織轉型計畫實無涉任何系爭團體協約第47條所指之重大爭議。原告雖以111年7月26日函稱：組織改造導致原告指派考核委員困難，而致考核作業窒礙難行云云，惟原告指派何人擔任考核委員，洵屬工會自治事項，參加人一向尊重、並未拒卻或限制原告指派之人選，員工之考核作業亦順利進行，因此，原告主張顯無理由。

㈣裁決會之機能在於確認原告主張之不當勞動行為是否存在，而裁決會本於其認事用法，綜觀兩造間系爭團體協約之整體約定，認為原告與參加人間就何謂系爭團體協約第47條之「重大爭議」有認知上之歧異，非依原告之單方詮釋意見認定重大爭議，乃係奠基於尊重勞資雙方之協商自治精神，實屬合理適當之專業判斷。原告雖主張系爭團體協約第47條之重大爭議應依實施要點解釋云云，然原告與參加人從未約定系爭團體協約第47條之「重大爭議」應參照實施要點解釋。且該要點之性質屬於行政指導，乃係規範行政機關應如何處理重大勞資爭議事件，與系爭團體協約性質差異甚鉅，實難以

比附援引。況111年提出勞資爭議之同仁數量僅12名，勞資爭議調解會後均未再提出任何爭議，業如上述，且於爭議期間亦未有任何影響公眾生活或造成公共危險等情形。是以，縱使依照實施要點規定之解釋，本件組織轉型亦未構成所謂「重大勞資爭議」。原裁決亦據此認定原告此部分之主張無理由，顯有其理。

㈤原告主張參加人未依照91年之組織整併方式辦理，亦未依照當時解釋系爭團體協約第16條約定之內容，尊重員工之意願辦理組織調整，原裁決未予參酌該等證物資料，有重大判斷瑕疵云云，首應釐清，原告於原裁決期間已撤回組織轉型是否符合系爭團體協約第16條約定之主張，故原裁決並未就此作成判斷，自非屬本件審理範圍。其次，原告於裁決期間所提出之相關資料（即申證19號）做成時間點為91年，距今已20餘年，當時參加人尚未轉為民營企業，系爭團體協約亦尚未締結（系爭團體協約係於00年0月0日方生效），是以，原告主張參加人於91年時係以「重大勞資爭議」此等系爭團體協約中約定之概念妥處組織轉型事宜云云，顯係錯置時間。另原裁決對原告此部分主張已明確於原裁決書第36-37頁表示其之認定，原告指摘原裁決未審酌云云，顯屬無據等語。

㈥並聲明：駁回原告之訴。

六、前揭事實概要欄所載之事實，除下列爭點外，其餘為兩造所不爭執，並有系爭團體協約(原裁決卷第37-45頁)、原告111年7月26日函（原裁決卷第80-81頁）、參加人111年8月19日函(原裁決卷第82-83頁)、110年4月1日至111年2月17日歷次組織轉型協調溝通會議紀錄(原裁決卷第243-250頁)、被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）111年12月9日第1次調查會議紀錄(原裁決卷第291-300頁)、112年1月6日第2次調查會議紀錄(原裁決卷第336-342頁)、112年1月13日第3次調查會議紀錄(原裁決卷第365-370頁)、112年2月7日第4次調查會議紀錄(原裁決卷第432-439頁)、112年3月10日詢問會議紀錄及第529次會議紀錄(原裁決卷第515-526頁)、

原裁決(原裁決卷第528-563頁)等件附卷可稽，此部分之事實，堪以認定。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告認定參加人111年8月19日函覆行為，不構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，而以原裁決駁回原告之申請，是否適法？

七、本院之判斷：

㈠按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」而判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，審認雇主是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之客觀行為，及雇主是否具有不當勞動行為之主觀認識。如雇主對於某項與工會間之協議內容所採取之法律見解，縱有歧異，亦不能因與工會主張不同即被認定為構成不當勞動行為。又勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第35條或團體協約法第6條第1項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除非依其他事證綜合判斷已合於構成不當勞動行為之要件，否則，不能以裁決委員會甚或法院對於契約解釋之最終結果與雇主見解不同，反過來推定雇主對於契約解釋之不同見解，構成不當勞動行為，其理自明。

㈡次按團體協約法第6條第1項規定:「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」本條項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指當勞資一方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而雇主之行為是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為的判斷，則應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形。

㈢參加人111年8月19日函覆行為，不構成工會法第35條第1項第5款及違反團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為：

原告主張參加人於108年啟動組織轉型計畫，並於111年4月底完成。其所屬會員係依參加人原本組織體事業業務架構，與參加人達成「提供勞務工作內容與工作量」、「工作地點」、「代表行使雇主權限之上級主管」、「考核升遷、獎懲」、「可為調動區域」、「工作環境」等重大勞動條件之相關個體與集體勞動關係。然因參加人實施組織轉型計畫，致使原告之工會幹部與會員、會員與會員間之團結聯繫，因工作場域組織改造調整變動，產生隔閡，妨礙原告會員間勞工團結暨行動權行使，足以實質影響、削弱會員對原告之認同與向心力，原告遂以111年7月26日函請參加人就組織調整事，依系爭團體協約第47條約定，與原告共同各推代表3人至5人，共同組成勞資爭議處理小組，詎參加人以111年8月19日函拒絕依前開約定，與原告共同組成勞資爭議處理小組，被告之拒絕行為，該當工會法第35條第1項第5款之不當影響工會活動及違反團體協約法第6條第1項之誠信協商義務不當勞動行為態樣云云。惟為參加人所否認，並執組織轉型並無變動員工之勞動條件，原告受有影響甚少，且其事前均已有與原告及其會員舉辦溝通說明會，雙方間並無重大爭議存在等詞置辯。經查：

1.原告111年7月26日函略以：「……三、有關貴公司組織調整乙事，本會一再要求貴公司務必按貴我團體協約第2條規定事先與本會協調會商完成後始得辦理，交通部亦於110年9月9日以交郵字第1100025691號函令貴公司應依此辦理，渠貴公司罔顧本會要求及交通部函令仍執意強行推動，肇生現今諸多爭議。四、……現各分公司因組織改造之故致內有來自本會不同分會之會員肇生考核作業窒礙難行。五、承上，現發生之爭議所涉人員、區域及編制甚多甚廣，且事涉年度考核作業攸關會員之各項獎金之發放，嚴重影響員工之勞動權益，係屬貴我雙方及本會會員與貴公司間之重大爭議，依據

前揭團體協約第47條規定，貴公司應於函到後兩周內與本會組成勞資爭議處理小組，並各自推派代表三人至五人以求勞動權益保障。」等語（原裁決卷第80-81頁）。觀諸該函內容，原告除明白表示因組織改造致原告不同分會之會員肇生考核作業窒礙難行之爭議外，究因參加人組織轉型肇生何爭議，原告並未明確說明。參加人接獲原告111年7月26日函後，乃以111年8月19日函覆略以：「……三、組織調整過程中業務磨合難免，公司將盡力透過溝通、協作或協調解決之。惟若屬貴會組織事宜，係屬工會自治事項，依據法令規定，本公司並無涉入之權。四、有關考核委員會會員權益之維護，本公司向來尊重工會依考核要點規定所推派之考核委員，對於員工之權益，應不致受影響。五、公司為促進勞資和諧與尊重工會，就貴會所提出相關議案戮力透過各式溝通平台（如：勞資會議、協調溝通會、員工溝通說明會…等）與貴會及員工積極溝通，倘貴會仍認有相關爭議議題，建請列明討論事項，以利本公司就相關議題之專業與適當性，再為努力與貴會持續進行溝通。」等語（原裁決卷第82-83頁）。由上開內容可知，參加人除明確表示有關原告組織事宜，屬工會自治事項，其無權涉入外，並對原告111年7月26日函文所提及考核一事，亦有明白表示尊重原告依考核要點規定所推派之考核委員，應不致影響員工之權益等情，另對於原告所稱因組織轉型肇生之爭議，則表示已透過各式溝通平台與請原告及員工積極溝通，如原告仍認為有相關爭議議題，請原告明列討論事項，以利參加人與原告持續進行溝通。

2.查依系爭團體協約第47條約定：「甲（按指：參加人，下同）乙（按指：原告，下同）雙方應各推派代表3人至5人，共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙方或乙方會員與甲方間之重大爭議。前項處理小組處理爭議時，應本協調合作精神協商解決。」可知（原裁決卷第43頁），參加人與原告共同組成勞資爭議處理小組之要件，係參加人與原告或其會員間有「重大爭議」存在，至於何謂「重大爭議」，系爭團體協

約則無明確約定或定義。而參加人與原告在本案對於參加人組織轉型計畫是否影響員工勞動條件，有無存在「重大爭議」，有不同主張與見解。因此，雙方對於系爭團體協約第47條「重大爭議」之解釋與定義，以及本案是否屬於「重大爭議」之情形，即存有歧異。而系爭團體協約第59條明文約定：「甲乙雙方對於本協約各款之涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。」（原裁決卷第45頁）。足見原告與參加人對系爭團體協約之約定內容存有歧異時，已明定應進行會商協調，以謀求一致，並非其中一方可片面主張系爭團體協約條款應如何解釋。準此，被告依卷附原告與參加人有關是否依系爭團體協約第47條約定組成勞資爭議處理小組之往來函文，審認雙方對「重大爭議」尚存疑義，自應先循系爭團體協約第59條約定，以協商方式就系爭團體協約第47條約定取得一致之共識，而非任一方應聽從他方之意見，乃以原裁決認定原告主張參加人111年8月19日函覆行為，違反系爭團體協約第47條約定，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云，無足憑採等情，於法並無違誤。

3.原告雖援引行政院勞工委員會（下稱勞委會）於76年11月25日所訂定發布之實施要點第三點第（一）及（二）項規定：「三、有左列情形或有發生左列情形之虞者，為本要點之工作範圍：（一）公營、公用及交通事業或具有危險性、特殊性行業之勞資爭議，有影響公眾生活或造成公共危險者。（二）其事業單位之勞資爭議，其爭議之勞工人數達50人以上者。」作為其與參加人間有「重大爭議」之認定，並主張參加人係經營電信服務，屬於公用及交通事業，一旦中斷，將造成公眾間無法通信聯絡之生活重大不便，且原告會員高達25,000餘人，符合上開要點之規定，原裁決卻認定本件不適用該實施要點，顯有違誤云云，惟查，實施要點係勞委會為迅速妥善處理重大勞資爭議事件，和諧勞資關係，安定生產秩序，維護社會安寧，而訂定供各級勞工行政主管機關遇有重大勞資爭議事件時，應如何因應之作業流程之行政規則，

僅係作為各級勞工行政主管機關之內部使用，並非規制勞資雙方間之法律關係。是以，原裁決據此認定實施要點無從適用於本件爭議，於法尚無違誤。又實施要點係於76年11月25日訂定發布，繼於99年9月2日修訂，原告援引已失效之76年11月25日實施要點規定，主張可適用於本件「重大爭議」之認定云云，其主張已難採取。況原告就參加人所為組織轉型究發生何勞資爭議，且該勞資爭議有影響公眾生活或造成公共危險部分，並未提出任何證據以實其說，則其主張有上開實施要點第三點第（一）項之適用，自難採取。再依原告與參加人所提出因組織轉型而生勞資爭議之勞工，計有呂炅坤、賴文琪、蔡淑蓮、鄭雅齡、簡明湟、朱明宏、曾福生、林素慧、蔡文進、劉和成、陳村河及黃耀煌等12人（原裁決卷第283-290、335頁），足見因參加人組織轉型而生勞資爭議之勞工人數未達50人以上，不符上開實施要點第三點第（二）項之規定，原告主張有該項之適用，亦難採取。

4.參加人組織轉型過程中，其與原告曾於110年6月25日、11月3日、111年3月25日、5月24日及8月25日召開協商會議，於該等協商會議中，原告均有表示參加人就組織調整而需調動原告會員時，應尊重原告會員之意願始能辦理，參加人則表示組織轉型如涉及員工之調動，將依據勞基法第10條之1，及系爭團體協約第16條等相關規定辦理，有上開協商會議紀錄在卷足稽（見申證4、6-8、11，原裁決卷第56-57、61-71、84-89頁）；參加人並曾於110年4月1日、4月15日、4月22日、5月13日、9月9日、10月1日及112年2月17日召開組織轉型協調溝通會議，邀請原告理事長共同為會議主席，且有數名勞方代表參與，該等會議中，勞方均有表達於組織轉型期間，有關員工調動應經員工同意，涉及勞動條件部分調整時，應回歸協商會議處理之意見，參加人亦表示組織轉型如涉及員工之調動，將依據勞基法第10條之1，及系爭團體協約第16條等相關規定辦理，亦有上開協調溝通會議紀錄在卷可憑（見相證4-1至4-7，原裁決卷第243-250頁）；參加人亦

曾於110年4月15日、9月2日、9月27日、111年1月5日、3月9日召開勞資會議，該等會議中，參加人均有說明組織轉型之計畫、願景、及預期新之獲利模式、風險評估及對員工之影響，有上開勞資會議紀錄附卷足佐（見相證3-1至3-5，原裁決卷第213-242頁）。由前揭各會議紀錄內容，足知原告及參加人已有充分時間與機會，可就組織轉型所涉及員工勞動條件變動進行溝通協商，並非毫無溝通管道，亦無參加人拒絕與協商之情事。又原告曾以111年2月18日函請求參加人依系爭團體協約第47條約定共同組成勞資爭議處理小組，以解決雙方重大爭議（該函內容與原告111年7月26日函文幾近相同，原裁決卷第271-272頁）。參加人收受後，則以111年2月25日函回覆，其內容略以：本次組織轉型無涉員工勞動權益變更，相關勞動條件亦維持不變，且請原告請人敘明所要解決之勞資雙方之具體爭議標的，以利釐清爭議處理小組之任務與目的，並告知已有勞資會議、協調溝通會及員工溝通說明會等溝通平台可供兩造協商相關爭議等語（原裁決卷第276頁），足見參加人已就原告請求有所回覆，請其確認雙方所要協商之確切爭議標的為何，以及已有現有協商平台可供雙方協商。原告收受參加人前開函文後，並未有所回應，而係於約半年後始以111年7月26日函重申上述111年2月18日函之內容，然仍未就參加人111年2月25日所詢之具體爭執標的，以及於其他溝通平台何以無法協商，為任何說明。參加人則以111年8月19日函再度請原告確認具體爭執標的及已有可供協商平台予以回覆（即本件爭議所在）。被告綜據上述原告及參加人協商過程及歷來函文往來，認定參加人並未拒絕原告協商之請求，且均已有回應，並試圖與原告溝通，尚難認有不誠信協商，遂以原裁決就原告主張參加人111年8月19日函覆行為，違反系爭團體協約第47條約定，構成違反團體協約法第6條第1項規定之不當勞動行為云云，認定無足採等情，於法亦無違誤。

㈣有關原告申請裁決時，請求參加人應就組織調整、原告會員勞動條件、工作環境變動與原告共同組成勞資爭議處理小組協商（即請求裁決事項第二項），此部分之請求係以參加人構成不當勞動行為為必要，由於原告主張參加人111年8月19日函覆行為不構成不當勞動行為，業經被告駁回其申請，則原告此部分之請求即失所附麗，原裁決據之駁回原告此救濟命令之申請，核無違誤。

八、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採。被告就原告之申請，以原裁決駁回，應無違誤。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　11　　日

審判長法　官 蘇嫊娟

法　官 劉正偉

法　官 魏式瑜

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件

㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　11　　日

書記官　林俞文